

BAB IV

PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

PT. Djarum Kudus berpusat di Jalan A.Yani No.28 Kudus. Pertama kalinya kretek Djarum didirikan pada tanggal 21 April 1951 oleh pendiri perusahaan Oei Wie Gwan di Kudus, Jawa Tengah. Kudus menjadi tempat kelahiran kretek, di mana salah satu industri yang paling menonjol di Indonesia akan dibangun. Awal mulanya Djarum hanya diprakarsai 10 orang yang beroperasi di Jalan Bitingan Baru No. 28 (sekarang Jalan A.Yani No. 28) Kudus.

Djarum telah memasok pasar Indonesia selama lebih dari setengah abad, sejak berdirinya pada tahun 1951. Seiring berjalannya waktu, Djarum datang dengan banyak merek baru dan produk kretek yang telah membentuk selera bangsa. Djarum terus berdedikasi dalam mencari produk baru dan lebih baik, agar tetap berada di garis depan pembangunan kretek sesuai dengan warisan sejarah.

Saat ini Djarum telah menjadi ikon akrab di Indonesia berkat produk cengkeh dan produk tembakau, yang akrab di seluruh nusantara. Djarum adalah salah satu produsen rokok terbesar di Indonesia dan juga

di kancah internasional, yang memberikan kepuasan kepada pelanggan setiap harinya (PT. Djarum, t.thn).

Saat ini, PT. Djarum Kudus telah mempekerjakan hampir 10.000 lebih orang karyawan karyawan, baik yang berpendidikan akhir SMK bahkan sampai S3, dari usia 17 tahun hingga 77 tahun. Kategori karyawan di PT. Djarum terbagi menjadi tiga, yaitu yang paling rendah adalah karyawan borong, kemudian level di atasnya ada karyawan harian, dan di atasnya lagi ada karyawan bulanan. Semua karyawan berdedikasi penuh demi kemajuan perusahaan mereka.

Di balik setiap produk besar adalah tim yang hebat. Karyawannya adalah penting untuk bisnis Djarum, sebagai sumbu dari perusahaannya. Djarum berusaha menyediakan lingkungan yang terstruktur namun fleksibel, berdasarkan pada nilai-nilai inti perusahaan yaitu kerendahan hati, dedikasi dan ketulusan. Keberhasilan ini ditunjukkan oleh loyalitas karyawan Djarum, banyak dari mereka memilih Djarum sebagai tujuan karir mereka (PT. Djarum, t.thn). Berikut tabel jumlah subyek karyawan bulanan di PT. Djarum Kudus :

Tabel. 3

Jumlah Karyawan Bulanan


	Total Laki-Laki	Total Perempuan	Total Karyawan
JENIS KELAMIN	67	16	83
USIA			
21-30 tahun	21	7	28
31-40 tahun	26	9	35
41-50 tahun	19	-	19
➤ 51 tahun	1	-	1
Total	67	16	83
PENDIDIKAN			
D3	11	5	16
S1	51	9	60
S2	5	2	7
Total	67	16	83
LAMA KERJA			
1-10 tahun	34	11	45
11-20 tahun	24	5	29
21-30 tahun	9	-	9
Total	67	16	83

Pertimbangan yang mendasari peneliti untuk memilih PT. Djarum Kudus sebagai tempat penelitian, antara lain :

1. PT. Djarum selalu memberi kesempatan kepada para mahasiswa untuk mengadakan penelitian di perusahaannya.
2. Adanya masalah mengenai kepuasan kerja yang nantinya dapat menimbulkan konflik antar karyawan.
3. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Djarum Kudus sangat banyak, sehingga mencukupi sebagai subjek penelitian.
4. Pihak perusahaan bersedia untuk dijadikan penelitian.

B. Persiapan Penelitian

1. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur melalui beberapa tahap, yaitu menentukan jumlah item, penyusunan skala, konsultasi dengan ahli, penentuan pemberian nilai, dan pengelompokan data. Peneliti menyusun skala berdasarkan Teori Herzberg yang telah dipaparkan di Bab II. Skala kepuasan kerja didasarkan pada faktor kepuasan kerja dari Herzberg yaitu gaji, *job security* (keamanan kerja), kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, supervisi, rekan kerja, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan, dan kemungkinan berkembang. Jumlah item yang dipakai untuk uji coba (*try out*) adalah 130 item. Jumlah sebaran item pada tabel berikut:

Tabel.4
Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Favourable	Jumlah
1	Gaji atau upah	1,2,3,4,(5),6,7,8,9,10	9
2	Keamanan kerja	11,12,13,(14),(15),16,(17),18,19,20	7
3	Kondisi kerja	21,22,23,24,25,26,(27),28,29,30	9
4	Status	31,32,(33),34,35,36,37,38,39,40	9
5	Kebijaksanaan perusahaan	(41),42,43,44,45,46,47,48,49,50	9
6	Mutu dari teknik pengawasan	51,52,53,54,55,56,57,58,59,60	10
7	Interaksi antar-personal	61,62,63,64,65,66,67,68,69,70	10
8	Pengakuan	71,72,73,74,75,76,77,78,79,80	10
9	Tanggung jawab	81,82,83,84,85,86,87,88,89,90	10
10	Prestasi	91,92,93,94,95,96,97,98,99,100	10
11	Pekerjaan itu sendiri	101,102,103,104,105,106,107,108,109,110	10
12	Adanya kemungkinan untuk berkembang	111,112,113,114,115,116,117,118,119,120	10
13	Kemajuan	121,122,123,124,125,126,127,128,129,130	10
		Jumlah	123

Keterangan :

(..) = item yang gugur

Tabel.5Sebaran Item Valid Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Favourable	Jumlah
1	Gaji atau upah	1,2 ,4,6,7, 9,10	7
2	Keamanan kerja	11,12,13,16,18,19,20	7
3	Kondisi kerja	22,23,24,25, 28,29,30	7
4	Status	31,32,34, 36,38,39,40	7
5	Kebijaksanaan perusahaan	42,43,44, 47,48,49,50	7
6	Mutu dari teknik pengawasan	51,52,53,55,56,58,60	7
7	Interaksi antar –personal	61,62, 64,67,68,69,70	7
8	Pengakuan	72, 74, 76,77,78,79,80	7
9	Tanggung jawab	81,82,83, 85, 87, 89,90	7
10	Prestasi	92, 94,95,96, 98,99,100	7
11	Pekerjaan itu sendiri	101,102,105,106, 108,109,110	7
12	Adanya kemungkinan untuk berkembang	112,113,114, 116,117,118,120	7
13	Kemajuan	121,122, 125,126, 128,129,130	7
		Jumlah	91

2. Perijinan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti meminta surat pengantar dari Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. Berbekal surat nomor: 2713/B.7.3/FP/V/2015 dari Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, peneliti menemui kepala HRD PT. Djarum Kudus. Pada hari Rabu tanggal 27 Mei 2015 peneliti bertemu dengan Bapak Endar selaku kepala HRD untuk menitipkan skala penelitian. Beliau menyatakan tidak keberatan diadakan penelitian di perusahaan tersebut dengan berpegang teguh selama tidak melanggar koridor perusahaan. Kemudian pada hari Senin tanggal 22 Juni 2015 peneliti mengambil kembali skala yang telah diisi oleh karyawan bulanan PT. Djarum Kudus.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan sejak tanggal 26 November 2014. Pertama-tama peneliti mengadakan observasi dan wawancara dengan 10 orang karyawan PT. Djarum secara acak mengenai kondisi perusahaan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam sehari peneliti berhasil mendapatkan informasi yang akurat dari karyawan baik perempuan maupun laki-laki secara acak. Hasil observasi dan wawancara tersebut peneliti gunakan untuk melengkapi data. Kemudian pada tanggal 27 Mei 2015-22 Juni 2015, peneliti menyebarkan skala penelitian sebanyak 240 skala kepada karyawan PT. Djarum Kudus.

Teknik penyebaran skala dengan menitipkan skala kepada kepala HRD yaitu Bapak Endar, kemudian beliau membagikan kepada subjek secara langsung. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Djarum Kudus yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan untuk subjek penelitian. Hal ini dilakukan sesuai prosedur perusahaan yang berlaku.

Kendala yang dihadapi disini dalam hal pengambilan data yang tidak proporsional. Dalam penelitian ini, skala yang disebar sebanyak 240 skala dan yang kembali hanya 83 skala. Mengingat lama waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan semua skala, kemudian peneliti menggunakan 83 skala untuk dianalisa data. Namun setelah 83 skala dianalisa, ternyata ada 12 skala yang merupakan subyek ekstrem sehingga harus dihilangkan. Jika tidak dihilangkan maka akan dikhawatirkan mempengaruhi hasil penelitian. Jadi total skala yang bisa digunakan adalah sebanyak 71 skala.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba atau *try out* pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai karena sumber daya peneliti yang terbatas. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur. Item yang tidak valid lalu dihilangkan agar tidak mempengaruhi hasil penelitian, sehingga hanya item valid saja yang dianalisis. Uji validitas dan reliabilitas kepuasan kerja pada penelitian ini

menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) for Windows Release 13.0

2. Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Setelah semua skala terkumpul, maka dimasukkan ke dalam tabulasi dan diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) for Windows Release 13.0. Dari keseluruhan item yang berjumlah 130 item terdapat 39 item yang dinyatakan gugur. Item yang gugur tersebut terdapat pada nomor 3, 5, 8, 14, 15, 17, 21, 26, 27, 33, 35, 37, 41, 45, 46, 54, 57, 59, 63, 65, 66, 71, 73, 75, 84, 86, 88, 91, 93, 97, 103, 104, 107, 111, 115, 119, 123, 124, 127 sehingga diperoleh taraf signifikansi sebanyak 5% sebesar 0,3. Kemudian untuk menyamakan item pada setiap aspek, maka peneliti memangkas tiga aspek per masing-masing item.